

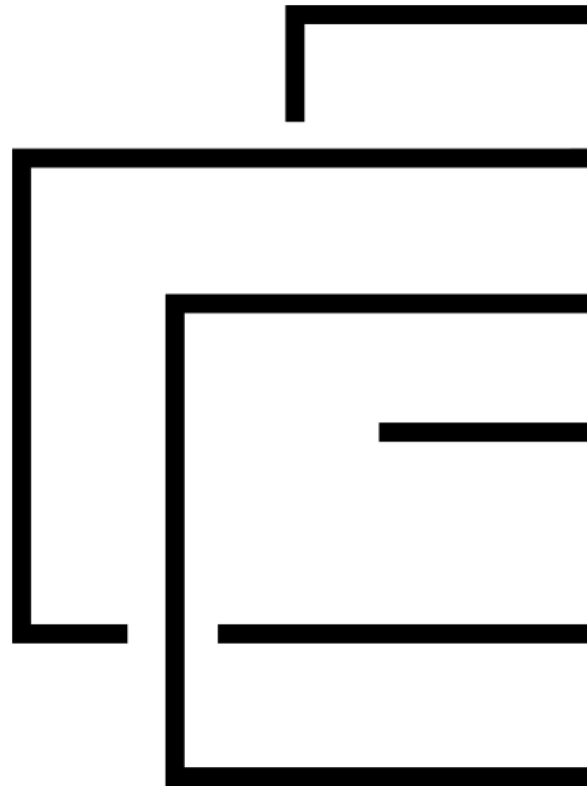
Trabalho remoto em 2022



No final de março, foi publicada a **Medida Provisória 1.108/22**, que alterou as normas referentes ao **teletrabalho**.

A **GRID** separou quais os principais pontos da Medida Provisória e quais **medidas** devem ser tomadas pelas empresas e seus empregados.

Confira a seguir as dicas da GRID 





**Antes de 2017 - Tempo obscuro
sem legislação teletrabalho**

**2017 - Reforma Trabalhista (Lei nº
13.467/2017)**

Introdução de capítulo com dispositivos sobre teletrabalho na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

2022 - Medida Provisória 1.108

Alterações na legislação de teletrabalho prevista na CLT.

Teletrabalho no tempo

. Histórico do Teletrabalho no Brasil

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), não existia previsão legal acerca do teletrabalho, de modo que era necessário acompanhar constantemente a **jurisprudência da justiça trabalhista** sobre o tema.

Com a Reforma Trabalhista, a lei passou a prever algumas **disposições sobre como deveria ocorrer o teletrabalho**, fornecendo uma base para a elaboração de um **contrato de trabalho remoto**. No entanto, o capítulo sobre teletrabalho trazido pela Reforma Trabalhista não foi suficiente para esclarecer todas as **dúvidas**:

- Como fica o vale transporte?
- O que é o teletrabalho?
- Quem paga as despesas do empregado que passa a trabalhar em regime de teletrabalho?
- Estagiário pode trabalhar em regime de teletrabalho? E jovem aprendiz?
- Teletrabalho ou trabalho remoto?

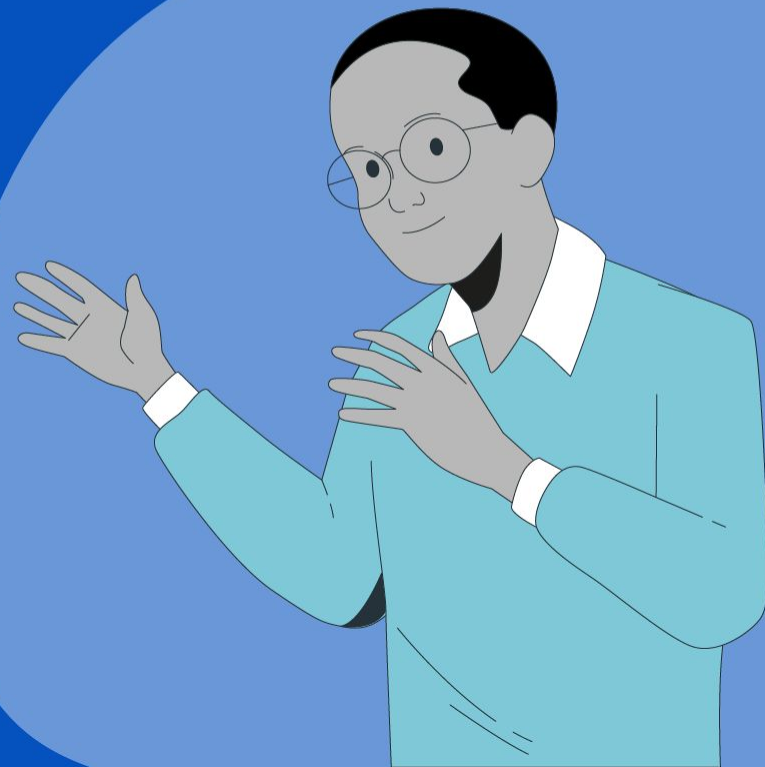
A **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**, resolveu alguns dos pontos que estavam em aberto. Por exemplo, esclareceu que ambos os nomes **teletrabalho e trabalho remoto** são válidos.

O que é uma Medida Provisória e como isso afeta seu negócio?

Trata-se de ato unipessoal do presidente da República, com **força de lei**, editada sem, a princípio, a participação do Poder Legislativo, que somente será chamado a discuti-la e aprová-la em momento posterior.

A MP tem **vigência de 60 dias**, podendo ser **prorrogada por mais 60 dias** ou **virar lei**.

Se não virar lei, as empresas precisam se **readequar ao status anterior** à MP.





É importante entender que Teletrabalho é **CLT!!!**

Teletrabalho se aplica unicamente às contratações regidas pela CLT, entre empregado e empregador. **Não vale para contratações de prestação de serviços no formato pessoa jurídica.**

• Mas qual é a diferença entre a contratação no formato CLT e PJ? (parte 1)

Para a caracterização do **vínculo empregatício** são necessários alguns requisitos:

- **PESSOALIDADE:** o trabalho executado por uma determinada pessoa só pode ser executado por ela;
- **SUBORDINAÇÃO:** existência de um efetivo controle das atividades a serem executadas e como elas devem ser executadas;
- **HABITUALIDADE:** entende-se que o trabalho feito é rotineiro;
- **ONEROSIDADE:** o trabalho é executado mediante pagamento; e
- **ALTERIDADE:** o empregador tem todos os riscos do trabalho executado por seus empregados.

A relação entre uma empresa e um colaborador **não** se aproxima de uma relação de emprego quando se entende que o prestador de serviços, seja ele autônomo ou não, tem completa **autonomia** para determinar os trabalhos que irá executar e tem para si os **riscos da sua atividade**. Neste caso, é mais adequado que ele seja contratado como **autônomo ou pessoa jurídica**, e não como celetista.



• Mas qual é a diferença entre a contratação no formato CLT e PJ? (parte 2)

Eventualmente, há a possibilidade de que o contrato seja por **PJ**, pois existe na lei um permissivo legal disposto no art. 129 da Lei nº 11.196/2005. Para a sua aplicação, é necessário estudar **caso a caso**, havendo necessidade, muitas vezes, de reestruturação societária para adequar e **atenuar os riscos** que tal contrato possa gerar.

No formato PJ, a contratação se dá mediante a celebração de contrato de prestação de serviços entre duas **pessoas jurídicas distintas**, a contratada e a contratante.

- *Qual é a melhor forma de contratação no trabalho remoto?*

Depende da relação firmada entre a empresa e o prestador de serviço ou empregado, isto é, se for simplesmente uma colaboração por projeto e se o prestador de serviços prestar serviços para mais de uma empresa, é mais adequado que o prestador de serviços seja autônomo ou PJ, pois se entende que não há os principais requisitos para a formação do vínculo empregatício.



O conceito **é importante!**



Teletrabalho

Teletrabalho é a **realização de um trabalho que poderia ser realizado nas dependências da empresa, mas que está sendo realizado fora das dependências da empresa**, seja em casa, no hotel, café, coworking etc., **de forma preponderante ou não** (art. 75-B da CLT).

- *O que isso significa?*

Antes, era necessário que o empregado comparecesse na empresa, **no máximo, duas vezes na semana**, de modo que o **teletrabalho fosse preponderante** em relação ao trabalho realizado nas dependências da empresa.

A **nova MP** alterou essa condição para prever que o **regime de teletrabalho poderá ser preponderante ou não**, de modo que o empregado poderá trabalhar nas dependências da empresa de forma **habitual, sem descaracterizar o modelo**, devendo ser aplicado, pelas partes, o critério da **razoabilidade** para definição do número de dias em que o empregado deverá trabalhar de forma presencial (§ 1º do art. 75-B da CLT).

- *Então o que se tornou obrigatório no teletrabalho?*

A aplicação de **ferramentas de comunicação e de trabalho que utilizem a tecnologia** (art. 75-B, §§ 3º e 5º, da CLT), **a não caracterização das atividades como trabalho externo** (art. 75-B), e a **previsão expressa no contrato de trabalho** da modalidade de teletrabalho (art. 75-C, CLT).

Trabalho Externo

O trabalho externo são as **atividades que, necessariamente, devem ser realizadas fora das dependências da empresa.**

Ex.: representante de vendas, vendedores, motoristas etc.

O trabalho externo está previsto no art. 62, inciso I, da Consolidação das Leis Trabalhistas, da seguinte forma:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

*I - os empregados que exercem **atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho**, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;”*

Importante: A MP trouxe, de forma expressa, que atividades de **call center, telemarketing ou de teletendimento** não entram no regime de teletrabalho, e sim de **trabalho externo** (§ 4º do art. 75-B, CLT).

Principais **características** do teletrabalho!

1

Vale Alimentação / Vale Transporte

2

Jornada, Produção ou Tarefa - Controle de Horas

3

Estágio e Jovem Aprendiz

4

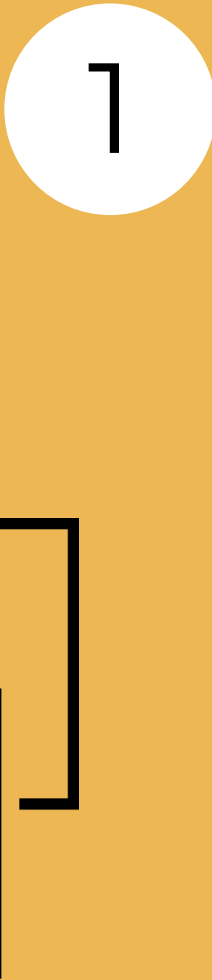
Retorno ao Trabalho Presencial (residência diferente)

5

Localidades diversas - qual lei se aplica?

6

Preferência - deficientes e pais com criança até 4 anos



1

Vale Alimentação / Vale Transporte

Vale transporte

As regras sobre vale transporte não mudaram. Será obrigatório naquelas oportunidades em que o empregado precisar trabalhar **nas dependências da empresa**.

Vale alimentação

O vale alimentação **não poderá ser substituído por benefícios**, devendo ser utilizado para despesas com alimentação. O **empregador é responsável** por fornecer e exigir que o empregado utilize o vale alimentação exclusivamente com alimentação (arts. 2º, 3º 4º e 5º da MP 1.108/22).

2

Jornada, Produção ou Tarefa - Controle de Horas

Controle por jornada:

Mesmo controle do presencial – controlar o horário que o empregado entra, faz intervalo e sai (art. 75-B, § 2º, da CLT).

- *E como ficam as horas extras?*

No modelo de controle por jornada, em que há o controle das horas trabalhadas pelo empregado, bem como dos horários de entrada e saída e intervalo, **há pagamento de horas extras**, pois a remuneração é **baseada em horas trabalhadas**.

2

Jornada, Produção ou Tarefa - Controle de Horas

Controle por Jornada ou Tarefa:

Medir o trabalho pelas **produção ou tarefas e demandas** que o empregado está entregando (arts. 62 e 75-B, § 3º, da CLT). Não devem ser utilizadas ferramentas que controlem o horário em que o empregado está trabalhando. Na definição das tarefas dos empregados, deverá o empregador utilizar, novamente, o critério da razoabilidade, não podendo exigir tarefas ou produção que a média dos empregados demorariam mais de 8 horas diárias para realizar.

- *E como ficam as horas extras?*

No modelo de controle de tarefas, a remuneração deve ser **baseada em produtividade**, e não em horas trabalhadas. Não há nesse caso o controle de horas, mas o tempo total de produção ou tarefas não podem exceder as 8 (oito) horas diárias, sob pena de o empregado poder pleitear o direito a horas extras.

3

Estágio e Jovem Aprendiz

A legislação do teletrabalho, dentro da CLT, **é aplicável a estagiários e jovens aprendizes**, conforme prevê o § 6º do artigo 75-B da CLT:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

(...)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

4

4.1. Alteração do regime para Teletrabalho

Conforme dispõe o art. 75-C e parágrafos da CLT, os requisitos para a mudança do regime para o trabalho remoto são: (i) **anuência do empregado**; (ii) **período de transição mínima de 15 (quinze) dias**; e (iii) **termo aditivo do contrato de trabalho**.

Na alteração de regime para teletrabalho, não há uma regra acerca da responsabilidade pelos custos da mudança, de modo que **cabe à empresa e ao empregado definir, expressamente, no contrato de trabalho ou no termo aditivo do contrato de trabalho quem ficará responsável por arcar com os custos** com eletricidade, notebook, internet, telefone, despesas reembolsáveis e quaisquer outros gastos que o empregado venha a ter com a mudança do regime de trabalho (art. 75-D, CLT). Tais despesas **não integram** a remuneração do empregado.

Recomenda-se que o empregador firme **termo de responsabilidade** com o empregado, estabelecendo as hipóteses em que cada parte será responsável pelos **danos** eventualmente causados aos **equipamentos e materiais disponibilizados** pelo empregador para o teletrabalho.

4

4.2. Retorno ao Trabalho Presencial (residência diferente)

No retorno ao trabalho presencial, é necessário um **período de 15 dias para alternar entre teletrabalho e trabalho presencial**, além da **alteração do contrato de trabalho**, sendo o **empregador responsável pelos custos de retorno** do teletrabalho ao presencial, desde que o empregado não tenha mudado sua residência sem prévio acordo com o empregador.

Desse modo, o empregador **não será responsável** pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado **optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato que exceda às previsões de vale-transporte previstos na CLT**, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (art. 75-C, § 3º, CLT).

5

Localidades diversas - qual lei se aplica?

Localidades diversas dentro do Brasil

A lei aplicável é a **lei do local onde está estabelecido o estabelecimento comercial que consta no contrato de trabalho**, seja da sede ou de filial (art. 75-B, § 7º, da CLT).

Ex.: Empresa com sede em São Paulo/SP e com filial em Belo Horizonte/MG. Se o empregado residir em Campo Grande/MS e no contrato de trabalho constar que trabalha para a filial da empresa de Belo Horizonte/MG, a legislação aplicável será a de Minas Gerais.

E se o empregado for estrangeiro ou estiver trabalhando de fora do Brasil?

Nesse caso, aplicar-se-á a **lei brasileira** (art. 75-B, § 8º, da CLT).

6

Preferência - deficientes e pais com criança até 4 anos

Caso a empresa tenha vagas disponíveis para trabalho em regime de teletrabalho, é obrigatório que estas vagas sejam oferecidas, **preferencialmente**, para pessoas **portadoras de deficiência**, que **sejam pais** ou que possuam **guarda de crianças com até 4 anos de idade** (art. 75-F, CLT).

O empregado que se enquadrar nessas características poderá **exigir** que seu trabalho seja realizado na modalidade de teletrabalho.

Outros Pontos

Horários e Modo de comunicação

A Lei estabelece que o **contrato de teletrabalho deverá prever** os horários e o modo de comunicação entre empregado e empregados. Ex.: Skype, Whatsapp, Discord ou outras ferramentas de comunicação (art. 75-B, § 9º, da CLT).

Contrato de Teletrabalho

Considerando que, por se tratar de tema recente, muitas das questões sobre teletrabalho ainda **não estão previstas pela lei ou jurisprudência**, é importante que o **contrato de teletrabalho seja bem-feito**, de preferência com o auxílio de escritório de advocacia com equipe especialista em direito trabalhista e preparada para lidar com a transição para o teletrabalho, de modo que estes pontos sejam tratados no contrato entre empregado e empregado, **reduzindo o risco de eventuais conflitos**.

Instrução aos empregados sobre precaução de doenças e acidentes de trabalho

O art. 75-E da CLT prevê a obrigação de o empregador **instruir os empregados**, de maneira expressa e ostensiva, quanto às **precauções a serem tomadas a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho** no âmbito do **teletrabalho**.

Assim, não apenas recomenda-se, mas também a lei estabelece a obrigação de o empregador celebrarem **termo de responsabilidade** com os empregados, por meio do qual os empregados **se comprometem a seguir as instruções fornecidas pelo empregador** (parágrafo único do art. 75-E, CLT).



Outros Pontos

Regimes de prontidão e/ou de sobreaviso

A nova MP também estabelece que, no trabalho remoto, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, **fora da jornada de trabalho normal** do empregado **não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso**, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Quais são os cuidados que a empresa deve ter para implementar o trabalho remoto, além das questões trabalhistas?

Independente da forma de contratação, é importante tomar outros cuidados como a estipulação de **confidencialidade e cessão de obra** (seja na forma de propriedade intelectual ou na forma de software), como, por exemplo, firmar com o empregado um termo de confidencialidade e cessão de obra relativo a todo o trabalho desenvolvido, ou fazer constar tais cláusulas no seu contrato de trabalho.

Assim, ficam estabelecidas obrigações que **protegem a empresa de eventuais danos** garantindo que o resultado do trabalho prestado seja de propriedade da empresa com o uso privilegiado de informações.



A LGPD **se aplica** ao Teletrabalho?

Sim, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018) se aplica ao teletrabalho. Como o empregado realizará suas atividades **fora das dependências da empresa**, o controle do uso e acesso às informações, bem como à sua proteção e armazenamento, fica prejudicado.

Desse modo, é importante que empresa faça uma consultoria ou tenha um documento que trate sobre o **uso dos dados**, tanto dos empregados, quanto pelos empregados na suas atividades.



A LGPD **se aplica** ao Teletrabalho?

A **não adequação** das empresas às normas estabelecidas pela LGPD pode ocasionar **penalizações**, ficando as empresas sujeitas a:

- (i) **multas onerosas sobre faturamento** acrescidas de **multas diárias** por dia de infração;
- (ii) publicidade por órgão público do descumprimento das obrigações legais;
- (iii) **condenação em ações** de caráter civil, penal ou de outra natureza; e/ou
- (iv) sofrer **penalidades comerciais** ao não atender às condições impostas por potenciais parceiros.



Perguntas frequentes

Quando entrará em vigor a Medida Provisória 1.108/2022?

A Medida Provisória 1.108/2022 já está em vigor desde o dia 28 de março de 2022, data da sua publicação.

Como funcionará o pagamento e utilização do vale-alimentação?

O empregador poderá continuar pagando o vale-alimentação na forma que melhor lhe atender, por meio de cartões de benefícios, tickets e cartão de alimentação, porém, o benefício somente poderá ser utilizado para a aquisição de alimentos.

O empregador pode contratar terceiro para fornecer o vale-alimentação?

Sim, é permitida a contratação de terceiro para o fornecimento de vale alimentação aos empregados. Contudo, o empregador não poderá exigir ou receber descontos sobre o valor contratado ou quaisquer outros benefícios diretos e indiretos que não sejam vinculados à saúde ou alimentação.

Perguntas frequentes

Qual a nova definição de teletrabalho ou trabalho remoto?

Será considerado teletrabalho todo a prestação de serviço que se der fora das dependências do empregador, ainda que o empregado compareça de modo habitual nas dependências do empregador, seja por requisição do empregador ou por vontade própria.

Como se dá a contratação por produção? E a contratação por tarefa?

A contratação por produção é aquela em que a remuneração do empregado está vinculada ao volume de serviço prestado dentro do período acordado com o empregador, sendo irrelevante o tempo em que foi gasto para a conclusão do serviço, como por exemplo a confecção de um produto, em que a remuneração é paga conforme a quantidade de itens confeccionados.

Por sua vez, a contratação por tarefa ocorre quando o empregado prestará um determinado serviço e receberá em contrapartida uma remuneração específica para aquele serviço, por exemplo a contratação para o desenvolvimento de uma nova ferramenta de um aplicativo.

Perguntas frequentes

O regime de teletrabalho é equiparado ao operador de telemarketing ou teleatendimento?

Não, a MP 1.108/2022 prevê expressamente que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se equipara ou confunde com o teleatendimento ou operação de telemarketing.

O empregador deverá controlar a jornada no teletrabalho?

Sim, o empregador deverá controlar a jornada do empregado caso esse preste serviço em regime de teletrabalho, exceto se o serviço for prestado na modalidade por produção ou tarefa, o controle de jornada está dispensado.

O empregado em regime de teletrabalho deve receber vale transporte?

Não, o vale-transporte somente é devido para os empregados que trabalhem nas dependências do empregador, ou proporcional aos dias que houver deslocamento até as dependências, caso o empregado preste os serviços parcialmente presencial e parcialmente no teletrabalho ou teletrabalho.

Perguntas frequentes

O empregador deve arcar com o deslocamento de empregado em regime de teletrabalho que optou por morar em outro Município/Estado?

A MP 1.108/22 não trata sobre a questão do deslocamento do empregado, mas o Decreto 10.854/2021 dispõe que o empregador deve arcar com o deslocamento do empregado quando houver mudança de endereço.

Contudo, também há a responsabilidade do empregado em decidir mudar para outro Município/Estado e não avisar o empregador, sendo que cada caso deve ser analisado separadamente.

O empregado que reside em Município ou Estado diferente do empregador deverá descansar nos feriados municipais e estaduais de qual local? E com relação ao sindicato responsável?

Ainda que a legislação não trate sobre isso, o atual entendimento é de que o descanso do empregado deve se dar conforme o local da prestação de serviço, independente da sede do empregador ou da residência do empregado.

No tocante a afiliação sindical, o empregado deverá associar-se ao sindicato do local da prestação do serviço, independente do seu local de residência ou sede do empregador.

Perguntas frequentes

Caso o empregado se recuse a voltar para o trabalho presencial, o empregador pode demiti-lo por justa causa?

O empregador deve conceder o prazo mínimo de 15 dias para o empregado realizar a transição para o trabalho presencial. Assim, a demissão por justa causa somente poderá ocorrer caso o empregado aceite a transição e, após período concedido pelo empregador, deixe de comparecer no local da prestação de serviço, caracterizando abandono de trabalho.

Qual será a tributação do empregado residente em outro país? E o recolhimento previdenciário?

A Medida Provisória 1.108/2022 não tratou sobre o recolhimento previdenciário e a tributação do empregado que reside fora do Brasil, contudo, há diversos acordos internacionais que versam sobre essa questão.

Em regra, a tributação do empregado será regida pelas normas do país em que o empregador está localizado, porém cada caso deve ser analisado individualmente, pois em alguns países há a possibilidade de a tributação ocorrer conforme as regras do local de residência do empregado.

. Perguntas frequentes

Por quanto tempo a Medida Provisória 1.108/2022 permanecerá vigente? Pode virar Lei?

A MP 1.108/2022, assim como toda medida provisória, tem o prazo de vigência de 60 (sessenta) dias a contar da sua publicação (28/03/2022), que podem ser prorrogados por igual período. Inclusive, esse também é o prazo que o Congresso Nacional tem para converter a medida provisória em lei.

Produzido por:



• Juan Morilhas
(Autor)



• João Eduardo
(Autor)



• Jessiane Dantas
(Design)



• João Victor
(Autor)



Entre em contato



Estamos localizados:

Av. Pedroso de Morais, 2120 - Pinheiros
São Paulo - SP, 05420-003



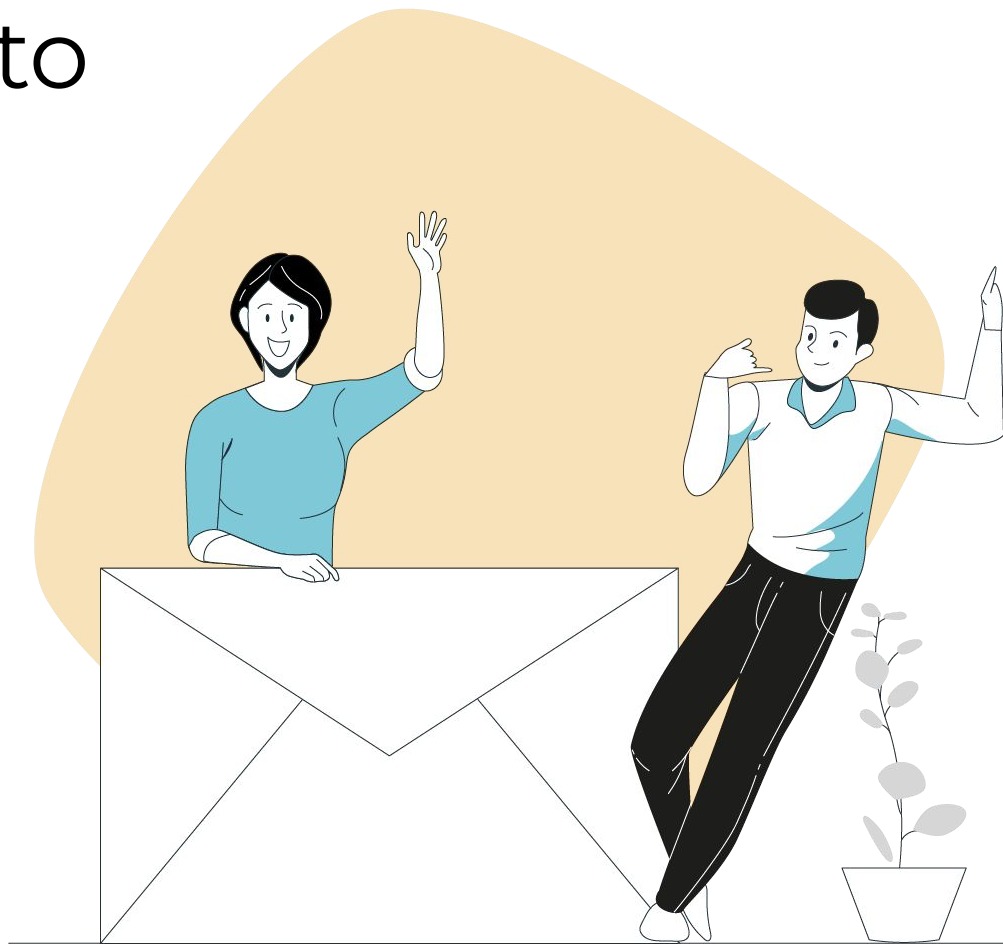
Contate-nos:

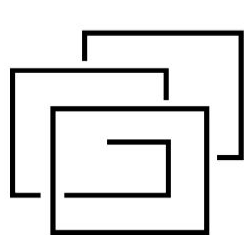
contato@gridadvocacia.com.br



Siga-nos:

[Linkedin](#)
[Facebook](#)
[Instagram](#)





grid



gpf

ADVOGADOS